

107. Verordnung der Landesregierung vom 5. September 2012, mit der ein Frauenförderungsplan für die Lehrerinnen und Lehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, Berufsschulen und land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen in Tirol erlassen wird
108. Verordnung der Landesregierung vom 5. September 2012, mit der die Verordnung der Landesregierung betreffend die Übertragung der Besorgung einzelner Angelegenheiten auf dem Gebiet der örtlichen Baupolizei einiger Gemeinden Tirols auf die örtlich zuständige Bezirkshauptmannschaft geändert wird

## 107. Verordnung der Landesregierung vom 5. September 2012, mit der ein Frauenförderungsplan für die Lehrerinnen und Lehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, Berufsschulen und land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen in Tirol erlassen wird

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 140/2011, wird verordnet:

### 1. Abschnitt

#### Allgemeines

##### § 1

#### Begriffsbestimmungen

(1) Lehrerinnen und Lehrer im Sinn dieser Verordnung sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehenden Lehrerinnen und Lehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, für Berufsschulen und für land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen.

(2) Allgemein bildende Pflichtschulen sind die öffentlichen Volks-, Haupt- und Sonderschulen sowie die Neuen Mittelschulen und die Polytechnischen Schulen.

(3) Dienststellenbereiche sind

a) die öffentlichen allgemein bildenden Pflichtschulen (Dienststellenbereich I),

b) die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen (Dienststellenbereich II),

c) die öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Dienststellenbereich III).

(4) In einem Dienststellenbereich liegt eine Unterrepräsentation von Frauen an der Anzahl der dauernd dort Beschäftigten vor, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd dort Beschäftigten in den jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen

oder im jeweiligen Entlohnungsschema weniger als 50% beträgt.

(5) In einem Dienststellenbereich liegt eine Unterrepräsentation von Frauen an der Anzahl der Leiterstellen vor, wenn der Anteil der von Frauen besetzten Leiterstellen an der Gesamtzahl der dortigen Leiterstellen weniger als 50% beträgt.

(6) Dienstbehörden sind die Landesregierung sowie die Bezirksverwaltungsbehörden. Oberste Dienstbehörde ist die Landesregierung.

(7) Dienstvorgesetzte sind alle Organwalter, die mit der Dienstaufsicht über die Lehrerinnen und Lehrer betraut sind, insbesondere die Bediensteten, die den Dienstbehörden angehören sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter.

(8) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) ist die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte für Lehrerinnen und Lehrer.

##### § 2

#### Ziele

(1) Das Land Tirol bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

a) Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,

b) die Anhebung des Frauenanteiles in allen Dienststellenbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

c) die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,

d) die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,

e) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie

f) die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen wie durch Männer.

### § 3

#### **Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und – soweit diesbezüglich eine Zuständigkeit des Landes gegeben ist – durch organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

## 2. Abschnitt

### **Personelle Maßnahmen**

#### § 4

#### **Ausschreibungen**

(1) Sämtliche Ausschreibungstexte sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Liegt der Anteil der Frauen in einem Dienststellenbereich bei Planstellen einer Verwendung (Einstufung) oder bei den Leiterstellen unter 50%, ist im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen der betreffenden Verwendung (Einstufung) oder für die betreffenden Leiterstellen besonders erwünscht sind.

(3) Wenn in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten oder bei den Leiterstellen vorliegt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Leiterstellen für den betreffenden Dienststellenbereich im

Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Anteil von weiblichen Bediensteten auf die betreffenden Planstellen und Leiterstellen erhöht werden soll und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass Frauen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufgenommen oder bestellt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) Alle Ausschreibungen sind im Internet auf der Homepage des Landes zu veröffentlichen. Die elektronische Adresse, unter der die Ausschreibungen veröffentlicht werden, ist allen Lehrerinnen und Lehrern in geeigneter Weise bekannt zu geben.

#### § 5

#### **Auswahlverfahren**

Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen unzulässig.

#### § 6

#### **Bevorzugte Aufnahme**

(1) Sofern in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten vorliegt (§ 1 Abs. 4), sind Bewerberinnen, die sich um eine Planstelle im betreffenden Dienststellenbereich bewerben, vorrangig aufzunehmen, falls sie für die zu besetzenden Planstellen gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Verbindliche Zielvorgaben für die Aufnahme in den Tiroler Pflichtschuldienst sind der Anlage zu entnehmen.

#### § 7

#### **Bevorzugte Ernennung oder Bestellung**

(1) Wenn in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Leiterstellen vorliegt (§ 1 Abs. 5), sind Bewerberinnen, die für eine angestrebte Leiterfunktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig zu ernennen oder zu bestellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Sofern sich in einem derartigen Dienststellenbereich keine oder nur wenige Frauen für Leiterstellen bewerben, hat die oberste Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Über-

nahme von Führungsverantwortung zu motivieren und zu qualifizieren.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Verbindliche Zielvorgaben für die Besetzung von Leiterfunktionen sind der Anlage zu entnehmen.

### § 8

#### **Laufbahn- und Karriereplanung**

In Dienststellenbereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Leiterstellen vorliegt (§ 1 Abs. 5), haben Dienstvorgesetzte im Rahmen ihrer Förderpflicht geeignete Lehrerinnen zum Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, und sie dazu zu motivieren, sich für ausgeschriebene Leiterstellen zu bewerben.

### § 9

#### **Besetzung von Kommissionen**

(1) Bei der Zusammensetzung der im Tiroler Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1998 vorgesehenen Kommissionen hat die Dienstbehörde auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(2) Nach jeder Besetzung oder Nachbesetzung der im Abs. 1 genannten Kommission ist der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten eine Liste der Kommissionsmitglieder zu übersenden.

(3) Abs. 1 gilt bei der Zusammensetzung von anderen als im Tiroler Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1998 vorgesehenen Kommissionen oder Beiräten, wie insbesondere Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder vergleichbaren Gremien, in welche Lehrerinnen und Lehrer einbezogen werden, sinngemäß.

(4) Personalverantwortliche und Dienstvorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

## 3. Abschnitt

### **Organisatorische Maßnahmen**

#### § 10

#### **Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

(1) Gegen herabwürdigende Äußerungen und Vorgehensweisen sowie Mobbing und sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Die Dienstbehörde hat

geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung der Würde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, zu informieren.

### § 11

#### **Sprachliche Gleichbehandlung**

Im gesamten Schriftverkehr der Dienstbehörden sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person.

### § 12

#### **Informationsarbeit**

(1) Das jeweils aktuelle Frauenförderungsprogramm sowie die Namen und Kontaktdaten der (des) Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten für Lehrerinnen und Lehrer, der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Kontaktfrauen sind im Internet auf der Homepage des Landes zu veröffentlichen. Die elektronische Adresse, unter der das Frauenförderungsprogramm sowie die betreffenden Namen und Kontaktdaten veröffentlicht sind, ist allen Lehrerinnen und Lehrern in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(2) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei ihrer (seiner) Informationstätigkeit über Frauenförderung und Gleichstellung von den Dienstbehörden zu unterstützen. Insbesondere haben die Dienstbehörden ihr (ihm) die für die Durchführung ihrer (seiner) Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen sowie Auswertungen zur Verfügung zu stellen.

(3) Die oberste Dienstbehörde hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragte (den Gleichbehandlungsbeauftragten), für die Stellvertreterin (den Stellvertreter) der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten sowie für die Kontaktfrauen abzuhalten.

(4) Den Lehrerinnen und Lehrern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Kontaktfrauen nach Absprache mit der (dem) Dienstvorgesetzten zu ermöglichen, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(5) Jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienstbehörden, die mit frauenrelevanten Rechtsfragen in den verschiedenen Organisationseinheiten betraut

sind, sind der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten für Lehrerinnen und Lehrer, den Kontaktfrauen sowie allen Lehrerinnen und Lehrern und allen Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit in geeigneter Form bekannt zu geben.

(6) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenz- und Teilzeitregelungen zu informieren.

Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Karenz, die Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Aufschubes der Karenz hinzuweisen.

(7) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Jahresnorm oder der Lehrverpflichtung zu informieren.

#### 4. Abschnitt

##### Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

###### § 13

##### Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Dienstvorgesetzte in Dienststellenbereichen, in denen der Anteil der von Frauen besetzten Leiterstellen an der Gesamtzahl der Leiterstellen weniger als 50%

beträgt, haben dafür zu sorgen, dass alle Lehrerinnen – auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst – über Veranstaltungen der berufs begleitenden Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Schulungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Frauen, die in Dienststellenbereichen gemäß Abs. 1 beschäftigt sind, ist die bevorzugte Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, zu ermöglichen. Soweit das Fortbildungsmanagement den Pädagogischen Hochschulen in Tirol obliegt, hat die oberste Dienstbehörde bei den Pädagogischen Hochschulen darauf hinzuwirken, dass Frauen in diesen Dienststellenbereichen bevorzugt zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen zugelassen werden.

#### 5. Abschnitt

##### Schlussbestimmung

###### § 14

##### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. November 2012 in Kraft und mit Ablauf des 31. Oktober 2018 außer Kraft.

Der Landeshauptmann:

**Platter**

Der Landesamtsdirektor:

**Liener**

*Anlage*

## Anlage

### Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils gemäß § 11a B-GIBG

Voraussetzung für die Erfüllung der Zielvorgaben ist, dass bei Fluktuationen Bewerbungen von Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber, vorliegen.

Ausgangspunkt ist der Ist-Stand am 31. Dezember 2011.

#### 1) Beschäftigte (einschließlich Schulleiter und Schulleiterinnen)

##### a) alle Dienststellenbereiche – Übersicht

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
L 1/1 1	5	29	34		
L 2a 2/1 2a 2	4.989	1.823	6.812		
L 2a 1/1 2a 1	17	4	21		
L 2b 1/1 2b 1	231	32	263		
L 3/1 3	5	9	14		
Sondervertrag	108	204	312		
<b>Insgesamt</b>	<b>5.355</b>	<b>2.101</b>	<b>7.456</b>	<b>71,82</b>	<b>28,18</b>

##### b) Dienststellenbereich I (öffentliche allgemein bildende Pflichtschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Bis 1. November 2018 zu erwartende Fluktuationen	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 1. November 2018	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L 1/1 1	0	0	0			0		
L 2a 2/1 2a 2	4.797	1.632	6.429			1.458		
L 2a 1/1 2a 1	16	4	20			11		
L 2b 1/1 2b 1	226	17	243			122		
L 3/1 3	4	5	9			1		
Sondervertrag	0	0	0			0		
<b>Insgesamt</b>	<b>5.043</b>	<b>1.658</b>	<b>6.701</b>	<b>75,26</b>	<b>24,74</b>	<b>1.592</b>	nicht erforderlich	Beibehaltung eines Frauenanteils von mindestens 50%

##### c) Dienststellenbereich II (öffentliche berufsbildende Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Bis 1. November 2018 zu erwartende Fluktuationen	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 1. Juli 2018	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L 2a 2/1 2a 2	55	143	198			88		
L 2a 1/1 2a 1	0	0	0			0		
L 2b 1/1 2b 1	3	2	5			0		
L 3/1 3	1	3	4			2		
Sondervertrag	108	204	312			14		
<b>Insgesamt</b>	<b>167</b>	<b>352</b>	<b>519</b>	<b>32,18<sup>1)</sup></b>	<b>67,82</b>	<b>104</b>	+ 40 Dienstposten	mindestens 50%

<sup>1)</sup> Die Unterrepräsentation von Frauen liegt darin begründet, dass auf dem Arbeitsmarkt viel zu wenige qualifizierte Frauen für die Erteilung des fachtheoretischen und des praktischen Unterrichts im großen Segment der Lehrlingsausbildung in technischen und handwerklichen Berufen zur Verfügung stehen. Der Anteil der Frauen an den im Fachberufsschulsektor tätigen Lehrkräften kann deshalb – wenn überhaupt – nur in äußerst bescheidenem Maße angehoben werden.

d) Dienststellenbereich III (öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Bis 1. November 2018 zu erwartende Fluktuationen	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 1. November 2018	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L 1/1 1	5	29	34			5		
L 2a 2/1 2a 2	137	48	185			26		
L 2a 1/1 2a 1	1	0	1			1		
L 2b 1/1 2b 1	2	13	15			4		
L 3/1 3	0	1	1			0		
<b>Insgesamt</b>	<b>145</b>	<b>91</b>	<b>236</b>	<b>61,44</b>	<b>38,56</b>	<b>36</b>	nicht erforderlich	Beibehaltung eines Frauenanteils von mindestens 50%

2) Funktionen

Dienststellenbereich	Funktion	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Bis 1. November 2018 zu erwartende Fluktuationen	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 1. November 2018	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
öffentliche allgemein bildende Pflichtschulen	Schulleiter/in	268	272	540	49,63 <sup>1)</sup>	50,37	264	+ 2 Schulleiterstellen	50%
öffentliche berufsbildende Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen	Schulleiter/in	4	17	21	19,05 <sup>2)</sup>	80,95	15	+ 7 Schulleiterstellen	50%
öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen	Schulleiter/in	0	5	5	0 <sup>3)</sup>	100	2	+ 2 Schulleiterstellen	50%

<sup>1)</sup> Der Anteil der von Frauen besetzten Leiterstellen ist von 29,4% im Jahr 2001 auf 49,63% im Jahr 2011 angestiegen.

<sup>2)</sup> Unter den 17 Leiterstellen, die Männern verliehen wurden, befinden sich nur drei, für die sich auch Frauen beworben haben. Insgesamt lag die Quote der für diese 17 Leiterstellen von Frauen eingebrachten Bewerbungen an der Gesamtzahl der Bewerbungen lediglich bei 12,2%.

<sup>3)</sup> Für die fünf Leiterstellen hat sich keine einzige Frau beworben.

# 108.

**Verordnung der Landesregierung vom 5. September 2012, mit der die Verordnung der Landesregierung betreffend die Übertragung der Besorgung einzelner Angelegenheiten auf dem Gebiet der örtlichen Baupolizei einiger Gemeinden Tirols auf die örtlich zuständige Bezirkshauptmannschaft geändert wird**

## Artikel I

Die Verordnung, mit der die Besorgung einzelner Angelegenheiten auf dem Gebiet der örtlichen Baupolizei einiger Gemeinden Tirols auf die örtlich zuständige Bezirkshauptmannschaft übertragen wird, LGBL. Nr. 78/2009, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBL. Nr. 52/2012, wird wie folgt geändert:

In der lit. g des § 1 wird vor der Wortfolge „Bichlbach (Beschluss vom 19. Oktober 2006),“ die Wortfolge „Biberwier (Beschluss vom 24. Mai 2012),“ eingefügt.

## Artikel II

Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

**Platter**

Der Landesamtsdirektor:

**Liener**

<b>Erscheinungsort Innsbruck</b> <b>Verlagspostamt 6020 Innsbruck</b>	<b>Österreichische Post AG</b> <b>Info.Mail Entgelt bezahlt</b>
--	--

**DVR 0059463**

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung**  
**6010 Innsbruck**

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf,  
die Bezugsgebühr beträgt € 60,- jährlich.

Verwaltung und Vertrieb:  
Landeskanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. A 039.

Druck: Eigendruck